

労使間の交渉力の変化と賃金停滞

明治学院大学 経済学部 教授
児玉 直美

今年の春闘は、多くの業界団体、企業において、過去最高の賃金引き上げで妥結したことが報じられている。これまで、失われた10年、20年の間、賃金停滞の理由が様々、論じられてきたが、解決策は見いだされず、長期にわたって、賃金は停滞していた。それなのに、なぜ、今年は賃上げできるのか？

「令和5年版労働経済の分析－持続的な賃上げに向けて－」では、賃金を押し下げる要因として、企業の利益処分の変化、労使間の交渉力の変化、雇用者の構成変化、日本型雇用慣行の変容、労働者のニーズの多様化という5つの仮説について議論している。本稿では、これらの仮説の中から、労使間の交渉力の変化が賃金停滞にどのように影響するかというテーマを取り上げる。この分野は特に米国で研究が蓄積されているが、私の関わっている日本のデータを使った研究も交えながら紹介していきたい。具体的には、4つの事象－①「労働市場集中」、②使用者側のカルテルとも言うべき「引き抜き防止協定」、③労働者側のカルテルに当たる「労働組合」、④労働市場における労働者の流動性を制限することができる「競争禁止義務」－と賃金の関係について紹介する。

最初に紹介するのは、労働市場集中と賃金の関係である。

労使間の力関係の変化は賃金にどのような影響を与えるだろうか？標準的な経済学の教科書によれば、完全競争下では、労働者の賃金は限界生産性に等しい。つまり、労働者の技能や教育レベルなどの労働の質を考慮すれば、全ての労働者は同じ市場賃金を支払われる。労働者がその賃金に満足しなければ、会社を辞めて別の仕事を探さだろう。このような場合、いかなる企業も「バーゲニング・パワー」を持たず、労働者を搾取することはない。完全競争の世界では、労働力

の買い手も売り手もプライス・テーカーである。

しかし、現実の世界では、労働者が賃金に不満があっても交渉力を行使することは容易ではない。MITのAutorらは、最近の米国の労働分配率の低下は、米国の生産が労働分配率の低い少数のスーパー企業に集中するようになったことに起因すると指摘した。日本ではこれは当てはまらないと考えるかもしれない。しかし、日本でも、過去30年間、企業数(労働需要側)は減少し続けている。

企業は利潤を最大化するために行動するので、賃金を低く設定するインセンティブがある。特に、雇用が少数の企業に集中しているといったように、労働市場集中度が高い場合、労働者が他の企業に転職する選択肢が少ないため、企業は労働者を搾取しやすくなる。労働市場集中度が高い状態というのは、企業結合や企業の退出によって、労働市場の需要側が独占、あるいは寡占状態になることである。大きな一社がその地域のほとんどの住民を雇用している企業城下町をイメージして欲しい。企業城下町では、労働者が他の仕事に就くためには、住んでいる場所から移動する必要がある。しかし、引っ越しは容易ではないため、多くの労働者は企業が提示する賃金が限界生産性より低かったとしてもそれを受け入れる。

筆者らの日本の製造業データを使った研究では、企業の雇用者数から計算したハーフィンダール・ハーシュマン・インデックス(以下、HHIと呼ぶ)を労働市場集中度の指標として利用し、HHIが高い企業ほど賃金が低いことを示した¹。つまり、労働市場集中度が高い(同じ労働市場内に企業が少ない、あるいは、少数の企業がほとんどの労働者を雇っている)と賃金は抑制される。

さらに、労働市場の柔軟性の異なるサブ・サンプルによる分析を行った。労働市場が柔軟であると、労働

市場集中の賃金への効果は大きくなる。労働市場がより柔軟であるというのは、労働者が高い賃金を提示されれば簡単に他の企業に移動できる環境であることを指す。このような環境下では、労働市場が競争的になると、企業は労働者に対し市場支配力を行使することはできず賃金は高くなる。一方で、労働市場が非競争的になると、労働者が他企業に移るオプションが狭まるため、企業の市場支配力が増し賃金を引き下げる。つまり、流動性の大きい労働市場では、労働市場集中度の賃金に対する影響は大きい。一方、もともと労働者が他の企業に移動するのが難しい場合、労働市場の集中度の高低に関わらず、企業は市場支配力を行使し、賃金を低く設定することができ、市場集中度と賃金の関係は弱まる。そこで、二重構造問題と呼ばれる大企業と中小企業の労働移動率の違い、時期による労働市場集中度の違いに着目して、サブ・サンプルによる分析を行った。

雇用動向調査データによると、分析対象期間(2001-2014年)において、中小企業の入離職者数は大企業よりも一貫して上回っており、労働市場がより流動的である。もし大企業が労働者を失う恐れが小さければ、賃金設定において労働市場の競争環境に反応しにくくなるだろう。したがって、労働市場集中度が賃金に及ぼす影響は、大企業では中小企業よりも小さいことが予想される。我々の分析結果は、HHIの賃金への影響は大企業よりも中小企業で大きく、大企業の賃金設定は中小企業の賃金設定よりも労働市場の集中に反応しにくいとする仮説を裏付けている。

さらに、サンプル期間を2分割した分析も行った。日本では、バブル崩壊以降、失業率は上昇し、1990年代以降は大企業でもリストラが実施され、以前に比べると労働移動が大きくなっている。サンプルを2001-2007年(前半)と2008-2014年(後半)の2つのサブ期間に分け、労働移動度の上昇が、労働市場の集中度によって賃金に異なる効果を持つかどうかを検証した。その結果、労働市場がより柔軟化した後半で、賃金は労働市場集中度により大きく反応するようになったことが確認できた。

続いて、引き抜き防止協定と賃金についての研究を紹介する。引き抜き防止協定とは、フランチャイズ・チェーンなどが、フランチャイズ契約において、同じフランチャイザーの他ユニット(他店)が現在雇用している労働者の引き抜きを行わないことに合意する協定である。労働市場での人材獲得競争が阻害されることによって、賃金上昇が抑制される、新規参入事業者が必要な労働力を確保できないなどの悪影響が

生じる。その一方、使用者が、一般スキルにも投資するような例(例えば、IT技術者、美容師、料理人、スポーツ選手、芸能人等)では、引き抜き防止協定によって、人的資本投資のフリーライドを防ぐという効果もある。米国では、必ずしも高スキルでない労働者に引き抜き防止協定が適用されることを、使用者のカルテルと見なし、司法省が問題視している。2016年にKrueger and Ashenfelterが実施した米国フランチャイザー調査によると、マクドナルド、バーガーキング、ジフィー・ループ、H&Rブロックなど主要フランチャイザーの契約の58%に引き抜き防止契約が含まれ、離職率の高い業界のフランチャイザーは、離職率の低い業界のフランチャイザーよりも引き抜き防止協定を締結する傾向が強かった。弘前大学の長谷河氏の論考によると、2017年には、マクドナルドのフランチャイズ契約から、引き抜き防止契約が削除された。また、シリコンバレーのIT人材の需要逼迫と賃金高騰を背景に結ばれていたIT企業間における引き抜き防止協定を米国司法省は提訴した。米国において、平均賃金や教育水準が高い産業で、必ずしも引き抜き防止協定の締結が多いわけではないため、引き抜き防止協定を教育投資の促進や知的財産の保護のためのメカニズムとみなすことはできないと考えられている。しかし、引き抜き防止協定は表だって締結・運用されることは稀であるため、引き抜き防止協定が賃金に及ぼす影響を計測することは非常に難しい。今後の研究が待たれる。

次に、労働者側のカルテルに当たる労働組合と賃金について議論する。労働組合は、使用者の市場支配力の行使を抑制する役割を担っている。しかし、過去50年間に、日本を含む多くの国で組合は弱体化した。コロンビア大学のStiglitzは、組合弱体化の理由として、国際化、サービス経済化を挙げている。

多くの実証研究で、労働組合の賃金プレミアム(労働組合員の方が非組合員より賃金が高いこと)を報告している。2023年の米国財務省“Labor Unions and The Middle Class”では、労働組合員の賃金は非組合員より10~15%ほど高く、組合賃金プレミアムがあると述べている。日本でも、労働組合の賃金プレミアムは多くの研究で確認されている。しかし、労働組合の賃金プレミアムを計測する際には、欠落変数バイアス(労働組合員の多くは、大企業、正社員、男性、高学歴、高スキルであり、スキルや能力の一部が変数として捉えられない場合、その効果も含めた効果が、労働組合ダミーとして計測される)が大きな問題であることが知られている。つまり、組合員だから賃金が

高いのではなく、賃金が高いような属性を持つ人が組合員であるため、組合の賃金プレミアムが観察されるという主張である。この問題に対しては、様々な計量経済学的テクニックを使った研究がなされているが、決定的な対処法はなく、決着はついていない。

また、労働組合プレミアムは全ての労働者に一様ではなく、異質性があるという研究もある。「賃金やスキルの低い労働者で労働組合プレミアムが高い」、あるいは、「中程度の賃金の労働者で組合プレミアムは最も大きく、低賃金労働者のプレミアムは正ではあるが中程度の賃金労働者より低く、高賃金労働者では効果はむしろ負である」という研究結果も発表されている。

コルゲート大学の加藤氏は、日本の賃金成長が生産性の伸びに対して遅れ始めたのは、1980年代以降、日本の労働組合組織率、労働争議、ストライキが減少し、労働組合の相対的な交渉力が弱まった時期と一致していると述べている。これは、賃金交渉における「春闘」の役割が低下した時期にも重なる。多くの国で、組合組織率が経年的に低下し、賃金が停滞している。これが単なる偶然であるのか、何らかの因果関係があるのかについて明確な結論は出ていない。

最後に、競業禁止義務と賃金の関係についての筆者と武蔵大学の神林氏、東大エコノミックコンサルティングの泉氏との共同研究を紹介する。競業禁止義務条項(*clause of non-compete*。以下、CNCと呼ぶ)というのは、使用者が、労働者に対して退職後の営業秘密等の漏洩防止を目的として、退職後に、使用者と競合する業務を行わないことや競合他社に就職しないことを内容とする契約書を取り交わす、あるいは、就業規則に盛り込むことである。これは、退職者の職業選択の自由、営業の自由を制限することになるため、無条件に有効になるものではないが、判例では、使用者の利益を保護する必要性が高ければ有効になりやすい。

CNC導入が賃金に与える影響として考えられるパスは3つある。1つ目は、「CNC導入は、労働者の転職を抑制するため、企業による労働者への人材投資を増やし、賃金上昇に繋がる」というパスである。日本では、近年、雇用の流動化が進み、労働者とともに、技能、ノウハウ、営業秘密も移転する可能性が上昇した結果、企業が人材投資に消極的になっている可能性が指摘されている。この仮説の場合、CNCによって労働者に対する人的資本投資は増え、賃金は上がる。2つ目は、「CNCによって退職後の職業選択の自由が制限されることに対して補償賃金(リスクや負担の

大きな仕事に対して「補償」するために高い賃金を払うこと)が支払われる」という仮説である。この場合には、CNCによって労働者の賃金は上がるが、人的資本投資は増えない。3つ目は、「CNCがあることによって、労働者は転職というアウト・サイド・オプションを失い、使用者が提示する低い契約額や賃金を受け入れざるを得なくなる」というパスである。この仮説の場合には、CNCによって労働者の賃金は下がることになる。そのようなおそれから、実際、CNCの競争阻害性を問題視している米国では、大統領命令により、米国連邦取引委員会がCNCの行使を禁止、制限している。

Starrの研究によると、CNCがあると、研修実施率が高いが、賃金は低い。Garmaiseの研究によると、CNCの強化は、離職を減らし、企業による人的資本投資を増加させ、自己啓発を減少させる。賃金に対する効果は、正負混在している。Lavettiらの研究では、CNCを結んだ医師の収入は、契約がない場合よりも高い。Balasubramanianらや、Lipsitz and Starrの研究は、CNCを禁止すると労働者の賃金が上がったことを報告している。日本では、このテーマの研究はほとんどないが、内閣府による労働者アンケートデータ分析によると、CNCの賃金プレミアムが見られた。

我々の研究によると、日本では、CNCと人的資本投資には正の相関がある。CNCを課す企業／職種では、人的資本投資が多い。その効果は、OJTより、Off-JTや自己啓発で大きい²。この結果は、「CNCがあってもなくても、企業は労働者に対して、企業特殊スキルを身につけるためのOJT投資を行う。しかし、CNCによって転職を抑制できれば、企業はOff-JT、自己啓発など一般的資本に対しても投資をするようになる」ことを示唆する。また、頑強な結果ではないものの、CNC導入の賃金上昇効果も観察される。我々の結果は、CNCによって企業の人的資本投資が増え、賃金が上昇する可能性を示唆する。

以上、賃金が上がらなかった理由を、労使間の力関係の変化から読み解いてみた。日本の足下では労働需要逼迫で労働者の交渉力が強くなっているが、景気変動は必ず起こる。米国では、コロナ後の景気回復期に賃金が高騰したが、昨年あたりから人員削減をする企業も増えている。賃金を持続的に上昇させるためには、労働者の交渉力を高める視点以上に、企業による労働者への人的資本投資を増やすようなインセンティブ設計という視点が欠かせない。

- 1 HHIは、日本の公正取引委員会や米国司法省など各国の競争政策を司る組織で、合併審査の基準などに広く使われている指標で、HHIが大きいほど市場集中度は高い。専ら製品市場の集中度を計測する指標として使われてきた。労働市場はJIPデータベースに基づく54産業分類と総務省が定義した203経済圏で定義した。工場*i* (*i*=1~*n*)、労働市場*m*、年*t*のHHIは以下のように、労働市場、年毎の各工場の労働者シェアの2乗和で計算される。

$$HHI_{m,t} = \sum_i^n \left(\frac{\text{Number of Employees}_{i,m,t}}{\sum_i^n \text{Numer of Employees}_{i,m,t}} \right)^2$$

- 2 人的資本投資には、他社でも通用する一般スキルに対する投資、自社でのみ通用する企業特殊スキルに対する投資の2種類ある。一般的スキルの例としては、PCスキル、語学力、自動車二種免許など、企業特殊スキルの例としては、特定の製造プロセスに対するノウハウ、企業内の人脈などが挙げられる。一般スキルに対する人的資本投資はOff-JTや自己啓発支援によって、企業特殊スキルに対する人的資本投資はOJTによって行われることが多い。